



Дата поступления рукописи в редакцию: 28.01.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 16.02.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-1-580-582

РОМАНОВА Галина Владимировна,
доцент департамента права института
экономики, управления и права ГАОУ ВО
«Московский городской педагогический университет»,
к.ю.н., доцент,
e-mail: g_romanova@bk.ru

АМИРОВА Зарема Буттаевна,
старший преподаватель кафедры
гражданского и уголовного права и процесса
АНО ВО «Московский международный университет»,
e-mail: z.amirova@mmu.ru

ПАК Юлия Дмитриевна,
студентка 1 курса магистратуры института
экономики, управления и права ГАОУ ВО
«Московский городской педагогический университет»,
e-mail: dmitrievayd497@mgpu.ru

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И ТРУДОВОЕ ПРАВО: НОВЫЕ ГОРИЗОНТЫ И ПРАВОВЫЕ ВЫЗОВЫ

Аннотация. Целью данной статьи является анализ внедрения искусственного интеллекта в трудовые отношения, его перспективы и риски такого взаимодействия. Актуальность заключается в том, что в современном мире искусственный интеллект занимает большое место в жизни человека и трудовая сфера не исключение, здесь с помощью таких технологий проводится анализ данных, мониторинг и контроль деятельности сотрудников. Статья выявляет существующие пробелы в праве и на практике применения технологий искусственного интеллекта, а также приводит возможные пути решений возникающих проблем. Для качественного внедрения технологий необходим комплексный подход, который позволит эффективному развитию потенциала искусственного интеллекта.

Ключевые слова: искусственный интеллект, трудовое право, сотрудники, работодатель, законодательство.

ROMANOVA Galina Vladimirovna,
Associate Professor, Department of Law,
Institute of Economics, Management, and Law State Autonomous
Educational Institution of Higher Education
“Moscow City Pedagogical University” PhD in Law,
Associate Professor

AMIROVA Zarema Buttayevna,
Senior Lecturer, Department of Civil and
Criminal Law and Procedure, Moscow International University

PAK Yulia Dmitrievna,
first-year master’s student at the Institute
of Economics, Management,
and Law Moscow City Pedagogical University

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND LABOR LAW: NEW HORIZONS AND LEGAL CHALLENGES

Annotation. *The purpose of this article is to analyze the implementation of artificial intelligence in labor relations, its prospects, and the risks associated with such interactions. This is relevant because artificial intelligence plays a significant role in human life today, and the labor sphere is no exception. Here, such technologies are used to analyze data, monitor, and control employee activity. The article identifies existing gaps in the law and practice of applying artificial intelligence technologies and presents possible solutions to these problems. A comprehensive approach is essential for the effective development of artificial intelligence's potential, ensuring the successful implementation of these technologies.*

Key words: *artificial intelligence, labor law, employees, employer, legislation.*

В настоящее время все в больших сферах жизни внедряются технологии искусственного интеллекта (далее - ИИ), мы привносим их не только в нашу повседневную деятельность, но и в рабочий процесс. Рынок труда не является исключением и в нем сейчас активно используются возможности ИИ технологий [2].

Государства вкладывают средства в просвещение и образовательные инициативы, чтобы граждане получали положительный опыт использования ИИ и лучше понимали, как он влияет на их жизнь. Нередко, для сокращения затрат по времени и трудовых ресурсов искусственный интеллект используется при отборе резюме кандидатов и их оценке. ИИ упрощает рутину, позволяя людям сосредоточиться на главном. Но такие средства могут нести не только положительный результат, а также отрицательный. ИИ при своем выборе может основываться на устаревших данных, например, если раньше на одну должность брали только мужчин, то в современных реалиях на них можно устраивать и женщин, поэтому ИИ может отказать кандидату и тот, в свою очередь, не узнает обоснованность такого выбора. Это может усложнить защиту прав человека.

Национальная стратегия развития искусственного интеллекта на период до 2030 года как документ не имеет силы закона, но служит базой для изменений в научной сфере и экономике. На его основе органы власти разрабатывают и реализуют стратегические направления цифровой трансформации, а компании и корпорации - программно-целевые документы.

Также при анализе данных при найме сотрудников искусственный интеллект может собирать данные о нем не только из резюме и информации напрямую предоставленную соискателем, но и использовать его социальные сети, что может, в какой-то мере, считаться нарушением неприкосновенности частной жизни. Определенные риски внедрения ИИ в трудовые отношения включает в себя этические вызовы. Прозрачность в контексте

ИИ остается насущей проблемой, так как пользователю может быть предоставлена только простая и безопасная информация. Если алгоритмы обучены на данных, которые содержат предвзятости, они могут перенести эти предвзятости в процесс отбора, например, отдавая предпочтение кандидатам определенного пола, возраста или опыта.

Кроме того, некоторые работодатели могут использовать в качестве помощника для определения эффективности сотрудника и принимать на основе анализа совокупности данных решение об увольнении такого работника. Но такая оценка может быть достаточно субъективной. ИИ закрывает пробелы там, где не хватает рабочих рук, например, в ритейле или логистике. Кроме того, такая прозрачность не должна приводить к раскрытию коммерческой тайны или давать пользователю возможность управлять системой. Например, по данным Института будущего [6], 85% профессий 2030 года еще не существуют. Востребованными будут специалисты в областях машинного обучения, аналитики данных, нейроиллюстраторы и другие.

Исходя из этого возникает необходимость сертификации ИИ-систем, которые используются в сфере найма и трудоустройства, чтобы исключить возможную предвзятость в тех или иных случаях. А также актуальным становится вопрос, связанный с законодательным закреплением такого права кандидатов, как объяснения решения об отказе в принятии на работу или увольнении, принятого ИИ, а также возможность его оспаривания [3].

Как уже говорилось выше, работодатели сейчас часто и активно начинают использовать искусственный интеллект для анализа эффективности сотрудников, например, сколько времени они проводят за работой на компьютере, если же в офисе или ином месте работы есть камеры, то они могут отслеживать регулярность перерывов или даже эмоциональную обстановку в коллективе [5]. Но такой подход к контролю персонала

может негативно сказываться на нем, может возрасти стресс работников, а также рост недоверия к работодателю. Также не всегда при внедрении таких технологий берется согласие сотрудников для сбора и анализа их биометрии и поведения. Кроме того, ИИ иногда может не понять контекст тех или иных действий человека, а также каких-либо внешних факторов и индивидуальных особенностей человека, что также является необъективной оценкой. Автоматизация многих процессов приводит к сокращению штатов и может затронуть права сотрудников.

В связи с этим возрастает потребность в установлении четких границ возможности такого мониторинга и открытости данных для работников, которые собраны искусственным интеллектом о нем. Возникает комплекс юридических проблем, связанный с ответственностью работодателя за принятые решения, которые он сам не может контролировать. В данном вопросе важно соблюдать Федеральный закон «О персональных данных», а также этические и моральные нормы.

Важным вопросом в данной сфере является ответственность искусственного интеллекта за допущенные им ошибки и тем более за причиненный им вред [4]. В настоящее время нормы гражданского и трудового права не всегда могут ответить на вопрос, кто будет нести ответственность за допущенные ИИ ошибки, это может быть как работодатель или сотрудник, так и сам разработчик такой ИИ программы. Поэтому требуется разработка норм, которые регулировали бы вопрос, связанный с действиями искусственного интеллекта.

Для того, чтобы искусственный интеллект был эффективно внедрен в сферу трудовых отношений стоит [1]:

- разработать новые нормы, которые будут регулировать те или иные действия ИИ;
- обеспечить защиту прав работников от неравенства и нарушения личных границ;
- стоит сформировать принципы, на которых основывалось бы использование ИИ в трудовой сфере;
- при анализе каких-либо сведений для принятия сотрудника на работу или увольнения с помощью ИИ, не стоит безоговорочно выносить решение опираясь только на данные такого анализа.

Несмотря на то, что интеграция искусственного интеллекта в трудовые отношения проходит все с большей скоростью, она имеет не только положительные, но и отрицательные стороны, они заключаются в правовых и этических рисках на основе принципа защиты прав и свобод человека

в ИИ, отраженного в Кодексе этики в сфере ИИ, где главным приоритетом развития технологий ИИ названа защита прав и интересов как всего человеческого общества, так и отдельных людей. Исключительно лишь всесторонний подход, в который будет входить технологическое развитие в правовом регулировании, а также этические и моральные нормы, сможет развить потенциал ИИ в трудовой сфере и не забывать о принципах, закрепленных в нашем законодательстве.

Список литературы:

- [1] Крылов И.В. Совершенствование трудового законодательства в условиях развития технологий искусственного интеллекта // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 2024. № 1.
- [2] Лескина Э.И. Искусственный интеллект в сфере труда // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4.
- [3] Мусимович М.В. Правовые аспекты регулирования трудовых отношений в условиях использования искусственного интеллекта при подборе и высвобождении персонала // Экономика труда. 2024. № 10.
- [4] Новиков Д.А. Использование искусственного интеллекта при найме работников: проблемы и перспективы правового регулирования // Journal of Digital Technologies and Law. 2024. № 3.
- [5] Новиков Д.А. Трудовое право и искусственный интеллект: точки соприкосновения и расхождения // Ежегодник трудового права. 2024. № 14.
- [6] Сайт: <https://ru.ruwiki.ru/wiki/>

References:

- [1] Krylov I.V. Improvement of labor legislation in the context of the development of artificial intelligence technologies//Bulletin of Moscow University. Series 11. Right. 2024. № 1.
- [2] Leskina E.I. Artificial intelligence in the field of labor//Russian law: education, practice, science. 2020. № 4.
- [3] Musimovich M.V. Legal aspects of the regulation of labor relations in the context of the use of artificial intelligence in the selection and release of personnel//Labor Economics. 2024. № 10.
- [4] Novikov D.A. The use of artificial intelligence in hiring workers: problems and prospects of legal regulation//Journal of Digital Technologies and Law. 2024. № 3.
- [5] Novikov D.A. Labor Law and Artificial Intelligence: Points of Contact and Divergence//Yearbook of Labor Law. 2024. № 14.
- [6] Сайт: <https://ru.ruwiki.ru/wiki/>